

УДК 349.2

Григорян Венера Грачяевна

бакалавр юриспруденции
Московский государственный юридический
университет им. О.Е. Кутафина
Россия, Москва
grigoryanvenera@yandex.ru

Venera G. Grigoryan

Bachelor of Law
Kutafin Moscow State Law University
Russia, Moscow

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ
ПАНДЕМИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ
ИНФЕКЦИИ**

**PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF
LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF A
PANDEMIC OF A NEW CORONAVIRUS
INFECTION**

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы соотношения правовых актов, принимаемых государством в условиях пандемии, с основополагающими правовыми актами, такими как Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, в части защиты основных прав и свобод различных категорий граждан. Выявлены и обоснованы как противоречия подзаконных актов в данной сфере, если они имеют место, так и их правомерность в конкретных ситуациях. Представлены меры, направленные на разрешение следующих основных вопросов: защита работников на рабочих местах, поддержка работодателей, меры по сохранению рабочих мест, адекватные меры государства по сохранению доходов граждан, стимулирование экономики с помощью механизмов денежной и фискальной политики, социальный диалог как основной метод поиска выхода из проблем. Сделан вывод о необходимости учета интереса всех сторон трудовых правоотношений – работников, работодателей и государства при разработке и принятии антикризисных нормативно-правовых актов, направленных на минимизацию вредных последствий пандемии.

Ключевые слова:

коронавирусная инфекция (COVID-19), нерабочие дни, удаленная работа, перевод на другую работу, режим рабочего времени

Abstract

The article deals with the problems of correlation of legal acts adopted by the state in pandemic conditions with the fundamental legal acts, such as the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code of the Russian Federation, in terms of protection of fundamental rights and freedoms of various categories of citizens. The purpose of the article is to identify and justify both the contradictions of the bylaws in this area, if they occur, and their legality in specific situations. As a result, measures are presented aimed at solving the following main issues: protection of workers in the workplace, support for employers, measures to preserve jobs, adequate measures of the state to preserve the income of citizens, stimulation of the economy through monetary and fiscal policy mechanisms, social dialogue as the main method of finding a way out of the problems. It is concluded that the interest of all parties of labor legal relations - employees, employers and the state - must be taken into account in the development and adoption of anti-crisis regulations aimed at minimizing the harmful effects of the pandemic.

Keywords:

coronavirus infection (COVID-19), non-working days, remote work, transfer to another job, working hours

Пандемия новой коронавирусной инфекции затронула практически все сферы жизни общества, в связи с этим возникла необходимость в правовом урегулировании общественных отношений в новых условиях.

Актуальность темы очевидна: действующее трудовое законодательство в условиях пандемии требует незамедлительной разработки применительно к реальной ситуации и должно быть предельно конкретно, описывая все возможные ситуации.

В статье Бережного А.А., посвященной трудовым отношениям в режиме повышенной готовности отмечается, что трудовое законодательство оказалось не вполне готовым к событиям марта 2020 года [2]. С таким тезисом нельзя не согласиться. Безусловно регулирование трудовых правоотношений в условиях новой коронавирусной инфекции вызывает много вопросов не только у юристов-теоретиков и юристов-практиков, но и у самих работников и работодателей, вынужденных адаптироваться к новой ситуации и новым требованиям законодательства.

В условиях пандемии новой коронавирусной инфекции работники оказались одними из самых слабозащищенных субъектов. Существующие нормы права не смогли гарантировать защиту прав работников в полном объеме.

Прокомментируем практику применения данных нормативно-правовых актов. Так, с самых первых дней после введения ограничительных мер, направленных на снижение риска распространения коронавирусной инфекции, перед работодателями встал вопрос о порядке расчета и выплаты заработной платы в период «нерабочих дней», но нормативные акты не содержали подробных разъяснений по этому вопросу.

Кроме того, многие работодатели проводили сокращение штата, понуждали работников к увольнению по собственному желанию, понуждали к прекращению трудового договора по соглашению сторон, а также требовали от работников оформления неоплачиваемых отпусков и т.д.

Более того, работодатели массово сокращали размер заработной платы либо объявляли о задержке выплаты заработной платы. Так, на официальном сайте Правительства РФ, посвященном информации о коронавирусе в России, сообщается, что треть работников малого и среднего бизнеса столкнулась за последнее время с увольнением или сокращением зарплаты из-за введенных в связи с пандемией коронавируса нерабочих дней. Работники указывают на то, что в большинстве случаев увольнение происходит фактически по инициативе работодателя, но юридически оформлено как расторжение трудового договора по инициативе работника. Только с 13% работников трудовой договор был расторгнут по инициативе работодателя на основании ст. 81 ТК РФ. При этом работникам в

большинстве случаев при увольнении не выплачивается компенсация. Фактически работники не были защищены от таких действий работодателей.

Бесспорно, действующим законодательством уже установлены базовые принципы, работодателю безусловно запрещено понуждать работника к расторжению трудового договора. Однако, в условиях пандемии, на мой взгляд, требуется создать более эффективный способ защиты трудовых прав работников.

Проблему ограничения прав и свобод работников в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции, необходимо считать центральной. Право на охрану здоровья населения тесно связано со многими другими правами: правом на свободу передвижения и собраний, правом на жилище и, конечно же, правом на свободу труда. При этом ограничения прав и свобод в рамках мер, принимаемых для борьбы с распространением коронавирусной инфекции, должны быть законными, необходимыми и соразмерными, применение ограничений прав и свобод не должно ставить под угрозу саму сущность того или иного права [4].

Несмотря на критические замечания, как промежуточный вывод, можно констатировать, что законодательные и исполнительные органы России, как на федеральном, так и на региональном уровне, безусловно, провели объёмную работу по подготовке нормативно-правовых актов, на основании которых вводились ограничения на фоне пандемии [1]. Однако, учитывая ситуацию со скоростью распространения заболевания в России, нормативно-правовые акты, устанавливающие ограничения в сфере трудового права, принимались в спешке и не всегда учитывали права работников.

Нельзя не отметить такие положительные изменения, как повышение максимального размера пособия по безработице до МРОТ, установление дополнительной выплаты всем семьям, имеющим право на материнский капитал, установление дополнительных пособий на детей в возрасте до трех лет, разовая выплата в размере 10 000 рублей на каждого ребёнка в возрасте от трех до шестнадцати лет, ипотечные кредиты по льготной ставке и другие меры поддержки населения.

Однако, как верно отмечает Н.Л. Лютов в своей статье такие выплаты должны быть не разовыми, а периодическими, а также выплаты должны осуществляться в пользу тех лиц, которые не имеют права на обычные социальные выплаты со стороны работодателей или государства [5].

В связи с этим, конечно интересен зарубежный опыт регулирования трудовых правоотношений и механизмов защиты трудовых прав в условиях пандемии. Рассмотрев некоторые примеры зарубежных подходов, можно обнаружить некоторые механизмы, которые могли бы быть заимствованы российским законодателем.

В законодательстве некоторых государств закреплены нормы, направленные на предотвращение сокращения штата работодателями.

Например, в Австралии установлены гарантии сохранения рабочих мест за действующими работниками: так, австралийским законодательством предусмотрены стимулирующие меры и льготы для работодателей, которые могут подтвердить отсутствие «текучести» кадров либо показать снижение такой «текучести». При этом на период пандемии такие стимулирующие меры распространили на большее количество работодателей, способных сохранить свой штат. Таким образом, многим австралийским работодателям просто невыгодно понуждать работников к увольнению или сокращать штат, ведь они могут лишиться значительных льгот и мер государственной поддержки. Стоит отметить, что методы борьбы с увольнениями и сокращениями в Австралии оказались довольно эффективными.

Из австралийского права можно позаимствовать установление мер государственной поддержки работодателей в России, сохранивших штат условиях пандемии. Возможно, это способствовало бы сокращению числа незаконных увольнений в России. Кроме того, законодатель мог бы предусмотреть какие-либо налоговые льготы работодателям, сохранившим штат в условиях пандемии.

Также в качестве позитивного зарубежного опыта можно отметить создание в условиях пандемии комиссий для разрешения трудовых споров [3]. Например, в Австралии были созданы подобные комиссии для разрешения споров: работники вправе разрешать споры с работодателями в специальной комиссии, срок рассмотрения спора обычно составляет не более 7 дней, комиссия работала даже в период пандемии.

Полагаем, в этой связи стоит затронуть вопрос о судебной защите трудовых прав в период пандемии. Общеизвестно, что одним из способов защиты трудовых прав работников является право на судебную защиту трудовых прав.

Однако стоит отметить, что на положении работников в период пандемии коронавирусной инфекции сказались ограничения, связанные с работой судов во время пандемии. Так, суды ограничили свою работу уже 18 марта 2020 года. При

этом, суды в меньшей степени были подготовлены к ведению ограничительных мер. В системе судов общей юрисдикции не развита система «электронного правосудия» (арбитражные суды весной 2020 года ввели упрощенную систему онлайн-заседаний и онлайн-ознакомлений с материалами дела). На длительный период закрытия судов, работники фактически были лишены права на судебную защиту. В дальнейшем, после смягчения ограничительных мер, доступ работников к правосудию можно по-прежнему считать ограниченным. Так, многие суды общей юрисдикции города Москвы по состоянию на ноябрь 2020 г. не позволяют лицам, участвующим в деле знакомиться с материалами дела, при этом документы в электронном виде сторонам также не предоставляются. Таким образом, складывается ситуация, при которой работник не может в полном объеме воспользоваться правом на судебную защиту.

Судебная система в современном мире должна обеспечивать участников процесса удаленным доступом к правосудию. Правительства практически всех государств мира столкнулись с похожей ситуацией в сфере трудовых правоотношений. Конечно, Россия не исключение. Трудности перехода от традиционной судебной системы к системе «удаленного правосудия» испытали многие государства, в том числе США, Великобритания, Австралия и т.д.

За время действия ограничительных мер, связанных с коронавирусом, было выявлено большое количество недостатков в правовом регулировании и в функционировании различных институтов [6]. Пандемия может стать мощным толчком к совершенствованию нашего законодательства и правоприменительной практики для того, чтобы в будущем при возникновении подобных условий права работников и работодателей были защищены должным образом, пока что эти меры вызвали неоднозначную реакцию со стороны субъектов трудовых отношений по разным причинам, но суть одна – насколько они вписываются в рамки действующего трудового законодательства?

Практика показала, что пандемия коронавирусной инфекции спровоцировала необходимость поиска новых правовых механизмов регулирования социальных и трудовых отношений. И поскольку становится всё более очевидным, что вспышки заболеваний будут периодически возобновляться, целесообразно разработать в законодательном порядке не какие-то «временные правила на период пандемии», а постоянные, способные минимизировать ущерб как в отношении экономики, так и

различных категорий населения. Но должен быть чётко закреплён порядок их применения.

Безусловно, должно пройти определённое время после окончания пандемии, чтобы обобщить опыт и разработать необходимые меры. Однако уже сейчас очевидно, что в первую очередь такие меры должны быть направлены на решение следующих основных вопросов:

- защита работников на рабочих местах;
- поддержка работодателей;
- меры по сохранению рабочих мест;
- адекватные меры государства по сохранению доходов граждан, вынужденно не работающих;
- стимулирование экономики с помощью механизмов денежной и фискальной политики;
- социальный диалог как основной метод поиска выхода из проблем.

Главное – не должно быть неуважения к действующему законодательству в рамках мер, оправдываемых как «чрезвычайные» по отношению к человеку в большей степени, чем к государству. Недопустима ситуация, когда государство основное бремя затрат, связанных с пандемией, перекладывает на работодателей, те, в свою очередь, переносят их на работников, и в итоге страдает в большей степени самый незащищённый. Противодействие последствиям пандемии не должно приводить к нарушениям в сфере прав работников. Над законом не может быть и само государство.

Список использованных источников

1. Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия / К.В. Алексеев // Юридическая наука. 2014. № 3. С. 86 - 90.
2. Бережнов А.А. Трудовые отношения в режиме повышенной готовности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 15 - 18.
3. Васильева Ю.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. 2016. № 2. С. 216 - 225.
4. Ковлер А.И. Европейская конвенция: проблемы толкования и

имплементации: монография. М.: ИЗиСП, Норма, ИНФРА-М, 2019. 400 с.

5. Лютов Н.Л. Защита населения, работодателей и рынка труда в условиях пандемии: Россия в глобальном контексте // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 8. С. 108 - 117.

6. Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников / В.М. Трегубова // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2 (048). С. 117 - 120.